



El empleo
es de todos

Mintrabajo

No. Radicado: 08SE2021712000100002368
Fecha: 2021-06-09 10:08:31 am
Remitente: Sede: D. T. CESAR

Depen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y
TRAMITES

Destinatario CARLOS ARTURO CHAPARRO RAMIREZ

Anexos: 0

Folios: 1



08SE2021712000100002368



Valledupar, 26 de mayo de 2021

Señor(a)(s)
CARLOS ARTURO CHAPARRO RAMIREZ
MZ H CASA 9 BARRIO LOS ALAMOS
Valledupar, Cesar

ASUNTO: COMUNICACIÓN RESOLUCIÓN 179 21/05/2021

Que de acuerdo con la solicitud presentada por la empresa DRUMMOND LTD bajo el radicado N°05EE2021712000100001216 del 26/03/2021, este despacho a través de Resolución N°179 del 21 de mayo del 2021, decide un Recurso de Reposición, teniendo en cuenta lo anterior este despacho a través del presente se permite comunicar dicha resolución adjuntando la misma en un archivo con la Resolución 179 con 6 folios.

Atentamente,

PAOLA MARGARITA GANDUR D.

Inspectora de Trabajo y Seguridad Social

Elaboró, Revisó/Aprobó: PaolaG
Anexo: Res. 179

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



@mintrabajocol

@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





Libertad y Orden

MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCION No. 179
(21 de mayo de 2021)**

“Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición”

La Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite de la Dirección Territorial de Trabajo del Cesar en uso de la facultad legal que le confiere el Decreto 4108 de 2011, Resolución 02143 de 28 de mayo de 2014, Artículo 74 y S.S. del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y demás normas concordantes

I. INDIVIDUALIZACION DEL INVESTIGADO

Se decide en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **DRUMMOND LTD**, identificada con NITN°800.021.308-5, con domicilio en la Calle 12 No. 8 – 42 Oficina 303 y 304 de la ciudad de Valledupar Cesar.

II. HECHOS

Que mediante escrito Radicado No 11EE2020712000100000474 de fecha 17 de febrero de 2020, la empresa **DRUMMOND LTD** por intermedio del Doctor **OSCAR ARMANDO ARGOTE ROYERO**, en su condición de apoderado de la empresa, presentó solicitud de autorización para despedir al trabajador **CARLOS ARTURO CHAPARRO RAMIREZ**.

Mediante Auto No 134 de fecha 20 febrero de 2020, esta Coordinación inició la presente actuación administrativa.

A través de la Resolución No 33 del 11 de febrero de 2021 este despacho, resolvió no autorizar a la empresa **DRUMMOND LTD**, identificada con NIT N°800.021.308-5, a dar por terminado el contrato de trabajo del señor **CARLOS ARTURO CHAPARRO RAMIREZ**, identificado con Cedula de Ciudadanía No 13.497.023.

El señalado fallo fue Notificado al apoderado de **DRUMMOND LTD** vía email certificado el 09 de marzo de 2021, concediéndole el término de diez (10) días para presentar los respectivos recursos.

Que la empresa **DRUMMOND LTD**, a través de su apoderado Dr. **OSCAR ARMANDO ARGOTE ROYERO**, encontrándose dentro del término de ley, presentó escrito de recursos de reposición en subsidio de apelación contra la Resolución No 33 del 11 de febrero de 2021, bajo el radicado No. 05EE2021712000100001216 del día 26 de marzo de 2021.

I. ARGUMENTOS DEL RECURRENTE

El recurrente en su escrito manifestó entre otros lo siguiente *“El despacho solicita Formato SIG 902 Versión 2 de diciembre de 2017 y la empresa aporta el formato SIG 799 Procedimiento para el reconocimiento de Viáticos médicos y tiquetes aéreos”* para el despacho es claro que es, un formato de procedimiento de solicitud de Viáticos médicos, como también que el procedimiento que para el caso que nos ocupa tiene un formato establecido. Aclarado lo anterior el procedimiento que sustenta el formato de solicitud de Viáticos, si bien es específico dentro del acervo probatorio se encontró inconsistencia cuando la empresa aporta como prueba solicitud de viáticos médicos diligenciada para la ciudad de Bogotá.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

En el Procedimiento Para el Reconocimiento de Viáticos Médicos y Tiquetes Aéreos aportado por la empresa encontramos unos **REQUISITOS PARA EL TRÁMITE DEL RECONOCIMIENTO DE VIÁTICOS** seguido del procedimiento para el **RECONOCIMIENTO DE VIÁTICOS MÉDICOS** en el numeral 6.1.2 dice:

"6.1.2 Posteriormente, el Consultor de Recursos Humanos (Puerto) / Asistente de Recursos Humanos (Mina) revisa que la documentación recibida se encuentre completa y cumpla con los requisitos establecidos. De igual forma verifica la ciudad de residencia del empleado.

Nota: En caso de encontrarse alguna inconsistencia en los documentos recibidos, el Consultor de Recursos Humanos (Puerto) / Asistente de Recursos Humanos (Mina) notifica al empleado la novedad con el fin de que realice las correcciones pertinentes."

II. PRUEBAS PRACTICADAS

Es de anotar, que, con ocasión del escrito de recursos, se aportaron los siguientes documentos, PROCEDIMIENTO RECONOCIMIENTO DE VIÁTICOS MÉDICOS Y TIQUETES AÉREOS SIG-799, Solicitud viáticos médicos, diligencia descargos Carlos Arturo Chaparro.

III. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Tenemos que los recursos, al concluirse el procedimiento administrativo, entre ellos el de reposición, busca asegurar la eficacia y la finalidad del procedimiento mismo enmarcado en la ley, convirtiéndose en un medio jurídico mediante el cual la parte interesada dentro de un asunto controvierte y expone sus inconformidades en aras que la administración retome nuevamente el estudio del asunto investigado, buscándose a través de ellos que la administración analice y corrija los errores en que haya podido incurrir, en orden de modificar, aclarar o revocar el acto existente. Pero para ello se debe acatar rigurosamente unos requisitos de ley, entre ellos lo dispuesto en el artículo 76 y 77 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y esto tiene por finalidad hacer posible y eficaz el control de legalidad por parte de la administración pública ante quién se interpone. Siendo así las cosas se procederá estudiar inicialmente si el recurso cumple con lo dispuesto en los mencionados artículos, los cuales dicen:

ARTICULO 76. Oportunidad y presentación. Los recursos de reposición y apelación deberán interponerse por escrito en la diligencia de notificación personal, o dentro de los diez (10) días siguientes a ella, o a la notificación por aviso, o al vencimiento del término de publicación, según el caso. Los recursos contra los actos presuntos podrán interponerse en cualquier tiempo, salvo en el evento en que se haya acudido ante el juez.

Los recursos se presentarán ante el funcionario que dictó la decisión, salvo lo dispuesto para el de queja, y si quien fuere competente no quisiere recibirlos podrán presentarse ante el procurador regional o ante el personero municipal, para que ordene recibirlos y tramitarlos, e imponga las sanciones correspondientes, si a ello hubiere lugar.

El recurso de apelación podrá interponerse directamente, o como subsidiario del de reposición y cuando proceda será obligatorio para acceder a la jurisdicción.

Los recursos de reposición y de queja no serán obligatorios.

ARTICULO 77. Requisitos. Por regla general los recursos se interpondrán por escrito que no requiere de presentación personal si quien lo presenta ha sido reconocido en la actuación. Igualmente, podrán presentarse por medios electrónicos.

Los recursos deberán reunir, además, los siguientes requisitos:

1. Interponerse dentro del plazo legal, por el interesado o su representante o apoderado debidamente constituido.
2. Sustentarse con expresión concreta de los motivos de inconformidad.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

3. Solicitar y aportar las pruebas que se pretende hacer valer.

4. Indicar el nombre y la dirección del recurrente, así como la dirección electrónica si desea ser notificado por este medio.

(...)

Nos encontramos que en el presente caso que la empresa **DRUMMOND LTD**, a través de su apoderado Doctor OSCAR ARMANDO ARGOTE ROYERO, interpone recurso de reposición y subsidiariamente apelación contra la resolución No. 33 del 11 de febrero de presente año, memorial que reposa en el expediente dentro del término de Ley, de acuerdo con la notificación del acto administrativo realizada vía email certificado el 09 de marzo de 2021, a la cual se presenta memorial de recurso radicado bajo el No. 05EE2021712000100001216 de fecha 26 de Marzo de 2021.

Al revisarse todas y cada una de las pruebas que reposan en el expediente y analizado los argumentos del recurso interpuesto, el despacho, no encuentra que existan razones jurídicas para revocar la Resolución No. 33 del 11 de febrero 2021, por las siguientes razones:

Analizada la solicitud presentada por la empresa, le cabe razón al recurrente en el entendido que si señalaron las normas por las cuales solicitaban la autorización como fueron "que aparentemente el incurrió en diferentes faltas a sus obligaciones y en prohibiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, entre otras: artículo 68 literal d, artículo 72 numeral 4; artículo 73 numeral 14, artículo 75 numeral 26 del parágrafo, artículo 78 literal b); artículo 79 numerales 2 y 22 así como los artículos 58 numeral 1; artículo 62 literal a, numerales 1 y 6 del Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora frente al proceso interno disciplinario llevado a cabo al trabajador, el despacho se sostiene en que, al revisar el proceso disciplinario adelantado es dable concluir que el empleador omitió los preceptos jurisprudenciales decantados ampliamente por la Corte Constitucional vulnerando el debido proceso y que constituyen un requisito sine qua non en toda actuación disciplinaria, la cual es de obligatoria verificación por parte de este Ministerio de Trabajo al momento de decidir si se autoriza o no una solicitud de terminación de contrato de trabajo por justa causa en un trabajador con discapacidad.

Así las cosas, con las pruebas aportadas por la empresa DRUMMOND LTD, se evidencia vulneración del debido proceso en el entendido que están disciplinando al trabajador por la capación de un dinero "viáticos solicitados del 16 diciembre 2019". En el proceso disciplinario como en el acervo probatorio de este expediente no se evidencia por parte de la empresa que cancelo el valor correspondiente a los viáticos solicitados a la ciudad de Barranquilla.

Se verifica que el empleador no realizó este juicio de legalidad y tipicidad de la conducta y por ende no dio a conocer al trabajador las pruebas correspondientes a la falta cuestionada o disciplinada, para que este pudiera ejercer su defensa con las garantías propias del debido proceso, presupuestos que no se cumplieron en el presente caso tal y como se observa, se omitió **el traslado al investigado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados**, por lo que este Ministerio de Trabajo no puede autorizar el despido de un trabajador si en la solicitud y en el curso del proceso no se encuentran acreditados los requisitos mínimos para la procedencia de la autorización de despido

La empresa en el proceso que le inicio al implicado no cumplió con lo establecido en la **Sentencia T-433 de 1998** señalo que los requisitos mínimos que debían observar los entes que detentan un poder disciplinario, eran (i) *la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción;* (ii) *la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias;* (iii) *el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados;* (iv) *la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos;* (v) *el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente;* (vi) *la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron;* y (vii) *La posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.*"

De igual manera, encontramos, que el empleador no le dio aplicación al precedente judicial, contemplado en la **Sentencia C-593/14** de la Honorable Corte constitucional, sobre los procesos disciplinarios, cuando señala que: "que el hecho que el artículo 29 de la Constitución disponga que el debido proceso se aplica a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas implica que "en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entendiéndose ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso". En

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

virtud de lo anterior, ha determinado que este mandato "no sólo involucra u obliga a las autoridades, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como una forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v. gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin ánimo de lucro, e.t.c.)". Agregó la Corporación, en relación con la sujeción al debido proceso en los procedimientos en que los particulares tienen la posibilidad de aplicar sanciones o juzgar la conducta de terceros, lo siguiente "no podría entenderse cómo semejante garantía, reconocida al ser humano frente a quien juzga o evalúa su conducta, pudiera ser exigible únicamente al Estado. También los particulares, cuando se hallen en posibilidad de aplicar sanciones o castigos, están obligados por la Constitución a observar las reglas del debido proceso, y es un derecho fundamental de la persona procesada la de que, en su integridad, los fundamentos y postulados que a esa garantía corresponden le sean aplicados". En otras ocasiones, esta Corte ha llegado a la misma conclusión apoyada en el argumento de que "la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor".

"En aras de garantizar y hacer efectivo las garantías consagradas en la Constitución Política, la jurisprudencia ha sostenido que es "indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente". De igual forma, se ha especificado que en los reglamentos a los que se alude "es necesario que cada una de las etapas procesales estén previamente definidas, pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados". Además, ha agregado que tales procedimientos deben asegurar al menos: La comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones".

En relación al proceso interno disciplinario llevado, acabo al trabajador se puede evidenciar que la Empresa DRUMMOND LTD, no dio a conocer al trabajador las pruebas correspondientes a la falta cuestionada o disciplinada, para que este pudiera ejercer su defensa con las garantías propias del debido proceso, y de esta manera tuviera la oportunidad de ejercer su derecho a defensa y contradicción. Por lo que no se ajustan al precedente judicial citado, en donde se estipuló que todo proceso incluyendo el disciplinario del sector privado, debe ser vivo reflejo de lo contemplado en la Constitución Nacional, estableciéndose en la precitada sentencia, claramente los parámetros mínimos que debe contemplar un reglamento en materia disciplinaria, incluyendo la doble instancia, para que el trabajador conozca tanto las faltas, como las sanciones, así como el procedimiento y ante quien debe acudir para ejercitar su derecho defensa, pilar del debido proceso, así como la posibilidad de acudir ante la Justicia ordinaria, para controvertir la decisión final tomada.

Así mismo, señala el recurrente el Ministerio de Trabajo al afirmar "El despacho solicita Formato SIG 902 Versión 2 de diciembre de 2017 y la empresa aporta el formato SIG 799 Procedimiento para el reconocimiento de Viáticos médicos y tiquetes aéreos" para el despacho es claro que es, un formato de procedimiento de solicitud de Viáticos médicos, como también que el procedimiento que para el caso que nos ocupa tiene un formato establecido. Aclarado lo anterior el procedimiento que sustenta el formato de

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

solicitud de Viáticos, si bien es específico dentro del acervo probatorio se encontró inconsistencia cuando la empresa aporta como prueba solicitud de viáticos médicos diligenciada para la ciudad de Bogotá.

En el Procedimiento Para el Reconocimiento de Viáticos Médicos y Tiquetes Aéreos aportado por la empresa encontramos unos **REQUISITOS PARA EL TRÁMITE DEL RECONOCIMIENTO DE VIÁTICOS** seguido del procedimiento para el **RECONOCIMIENTO DE VIÁTICOS MÉDICOS** en el numeral 6.1.2 dice:

"6.1.2 Posteriormente, el Consultor de Recursos Humanos (Puerto) / Asistente de Recursos Humanos (Mina) revisa que la documentación recibida se encuentre completa y cumpla con los requisitos establecidos. De igual forma verifica la ciudad de residencia del empleado.

Nota: En caso de encontrarse alguna inconsistencia en los documentos recibidos, el Consultor de Recursos Humanos (Puerto) / Asistente de Recursos Humanos (Mina) notifica al empleado la novedad con el fin de que realice las correcciones pertinentes."

Una cosa es el procedimiento a seguir y otra el reconocimiento, pero hay que dejar sentado que para llegar al reconocimiento deben de haberse cumplido previamente unos requisitos. Los cuales se encuentran plasmados en dicho procedimiento.

Por otra parte, se aclara al recurrente, que este despacho si realizo una valoración conjunta a todo el acervo probatorio.

Verbigracia a folio 105 notificación programación de cita médica de fecha 09/03/2020 expedida por Seguros Bolívar ARL donde afirma "Viáticos: Teniendo en cuenta que el trabajador NO asistió a la valoración programada el día 16/12/2019 con el especialista Luis Restrepo y dado que esta ARL giro los viáticos de traslado, alimentación y no fueron utilizados por este, se le informa que los viáticos serán aplicados para esta nueva valoración, por lo que no hay lugar a desembolsos". Se contemplo el análisis de la misma debido a que la afirmación de la empresa "Donde Seguros Bolívar, certifica un supuesto desplazamiento a Barranquilla, para atender consulta médica el 16/12/2019 se generaron pagos de viáticos de transporte, hospedaje al trabajador y al acompañante, lo que es aceptado por Chaparro Ramirez en la diligencia de cargos y descargos". Lo anterior tampoco es valorado por el Ministerio de Trabajo, es decir es ignorado". Afirmación que no es cierta debido a que se realizó valoración conjunta como se relacionó a folio 105 donde la ARL tuvo el conocimiento de que el señor Chaparro no asistió a la cita médica, una vez desembolsado los viáticos lo cual condiciono su nueva cita en la NO cancelación de viáticos.

Así las cosas, atendiendo a las facultades y competencias otorgadas, revisadas y analizado el acervo probatorio, el despacho, no revocará, la Resolución 33 del 11 de febrero del año 2021, por las razones antes expuestas.

En consecuencia, la Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramite de la Dirección Territorial de Trabajo del Cesar,

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO. NO REPONER, la Resolución No 33 del 11 de febrero de 2021, en virtud de la cual se resolvió NO AUTORIZAR a la empresa **DRUMMOND LTD**, identificada con NIT N°800.021.308-5, dar por terminado el contrato de trabajo del señor **CARLOS ARTURO CHAPARRO RAMIREZ**, identificado con Cedula de Ciudadanía No 13.497.023, conforme a lo expuesto en la parte motiva.

ARTICULO SEGUNDO: COMUNICAR, a los jurídicamente interesados la presente decisión en los términos previstos en los artículos 67 y 68 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición"

ARTICULO TERCERO. CONCEDER el recurso de Apelación interpuesto de manera subsidiaria, para ante el Director Territorial del Cesar del Ministerio de Trabajo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Valledupar, a los veintiún (21) días del mes de mayo del año 2021

MARCELA FELISA BAQUERO TIJO
Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámite

Transcriptor, Elaboró: PaolaG.
Revisó, Aprobó: MarcelaB.

472	Motivos de Devolución	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Desconocido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 No Existe Número
		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Rehusado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 No Reclamado
		<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Cerrado	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 No Contactado
<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Dirección Errada	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Fallecido	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Fuerza Mayor	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 Apartado Clausurado
<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 No Reside			
Fecha 1: 21/05/21	R D	Fecha 2: 23/05/21	R D
Nombre de Distribuidor: JOSÉ JIMENA		Nombre de Distribuidor: JOSÉ JIMENA	
C.C. 1193581013		C.C. 1193581013	
Centro de Distribución: UIPAR		Centro de Distribución: UIPAR	
Observaciones:		Observaciones:	

